

PREGUNTAS FRECUENTES DEL II CEV

SOBRE CONDICIONES LABORALES2

1.	VACACIONES.....	2
2.	PERMISO CON SUELDO COMÚN A LAS EMPRESAS INCLUIDAS EN EL II CEV	6
3.	PERMISO SIN SUELDO	11
4.	PERMISO DE NACIMIENTO Y POR CUIDADO DEL LACTANTE	11
5.	ADAPTACIÓN DE JORNADA	14
6.	JORNADA REDUCIDA	17
7.	EXCEDENCIAS	18
8.	JORNADA Y HORARIOS	20
9.	FORMACIÓN	23
10.	CONCEPTOS ECONÓMICOS	28

SOBRE BENEFICIOS SOCIALES31

1.	ASISTENCIA SANITARIA.....	31
2.	SEGURO COLECTIVO DE RIESGO (VIDA-ACCIDENTES).....	32
3.	PLAN DE PENSIONES.....	33
4.	COBERTURA IPTPH	34
5.	AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR	35
6.	PLAN DE AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	36
7.	PLAN DE CAMPING, CARAVANAS Y AUTOCARAVANAS	36
8.	PLANES DE VACACIONES	36
9.	ANTICIPOS DE 1 A 3 MENSUALIDADES.....	36
10.	AVALES PARA VIVIENDA.....	37
11.	ATAM	37
12.	OTRAS VENTAJAS.....	38

SOBRE CONDICIONES LABORALES

1. VACACIONES

¿Qué duración tienen?

La duración de las vacaciones es de 30 días laborables por año completo de servicio efectivo.

Si el tiempo de servicio ha sido inferior sólo se disfrutarán la parte proporcional, la cual se calculará:

- ✓ multiplicando por 2,50 el número de meses completos de servicio efectivo.
- ✓ cuando se trate de un periodo inferior a un mes, se multiplicará por 0,083 por el número de días naturales.

En ambos casos el resultado serán días laborables. Las fracciones que se obtengan se redondearán a favor de la persona trabajadora en días completos. (Ejemplo: si resulta 8,4 se concederán 9 días).

Los supuestos de maternidad, adopción (en los términos del art. 48.4 E.T), Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, suspensión de empleo y sueldo por sanción y permisos sin sueldo inferior a un mes, no motivarán reducción de vacaciones.

¿Cómo puedo disfrutarlas?

Modalidades de disfrute:

- a) Período de 30 días naturales.
- b) Dos períodos de 20 y 10 días naturales.
- c) Dos períodos de 15 y 15 días naturales.
- d) Tres períodos de 10 días naturales.
- e) Un solo período de días naturales que incluya los 30 días laborables seguidos, si las necesidades del servicio lo permiten.

Desde el 1 de enero de 2020 se podrá fraccionar un único periodo de 10 días naturales en dos periodos de 5 días naturales, siempre que concurran 3 requisitos:

- Que transcurran entre ambos periodos un mínimo de 7 días desde la finalización del primer periodo.
- Que las necesidades del servicio lo permitan.
- Que uno de los periodos de 5 días contenga un sábado, con el fin de que esta nueva modalidad más flexible no suponga un incremento de días respecto del periodo de 10.

¿Cómo se realiza el cómputo?

A efectos del cómputo de vacaciones los sábados tendrán la consideración de días laborables. Por tanto, los domingos y festivos incluidos en los períodos disfrutados generarán días adicionales.

¿Cómo se solicitan los días adicionales generados?

Las fechas de solicitud y concesión por parte de la persona responsable de los días adicionales de vacaciones que resten del disfrute de los periodos de 30; 20 y 10; 10,10 y 10; ó 15 y 15 días naturales, no es necesario que figuren en el momento de la elaboración del Calendario Anual de Vacaciones. El número de días adicionales a disfrutar coincide con el mismo número de días festivos o domingos incluidos en los periodos naturales de disfrute asignados.

Solicitud: A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias.

¿Cuándo se inicia el cómputo de vacaciones?

Las vacaciones no podrán comenzar en domingo, festivo ni día de libranza de la persona trabajadora, deben iniciarse en día en que se tiene la obligación de trabajar.

¿Se puede renunciar a las vacaciones?

Las vacaciones son irrenunciables y no se pueden compensar por dinero.

¿Cómo se solicitan las vacaciones?

Se formula la solicitud durante el mes de **noviembre** de cada año, haciendo constar, en orden de preferencia, varias peticiones alternativas señalando las fechas en que se desean disfrutar.

Si una persona trabajadora no cursa la solicitud de vacaciones o lo hace fuera de plazo, o no se le puede asignar ninguno de los periodos solicitados se le asignarán las fechas que permitan las necesidades de organización, a juicio de la persona responsable correspondiente.

¿Cómo se aplican las vacaciones rotativas?

En el año 2018 se produjo la primera rotación de grupos, de forma que el último pasó a ser el primero, el primero el segundo y así sucesivamente. Esta rotación de grupos se mantiene así hasta haber realizado una vuelta completa de los cuatro grupos. Una vez finalizada la rotación completa en 2020 se establecerá un nuevo orden para la adjudicación de las solicitudes de vacaciones.

1. Siguiendo estas premisas, para las vacaciones del año 2020 que se solicitan en noviembre de 2019, la preferencia quedará establecida para el último de los cuatro grupos que ya se crearon, de tal forma que la preferencia será: Grupo 2 (B) – Grupo 3 (C) – Grupo 4 (D) – Grupo 1 (A).
2. Cualquier modificación que se haya producido en cuanto al número de integrantes de los grupos (ya sea por bajas de empleados, PSI, nuevas incorporaciones...), no supondrá en ningún caso redistribución en la composición de los 4 grupos. Lo mismo ocurrirá en aquellos grupos que se queden sin integrantes, manteniéndose de esta manera el grupo pero sin ningún componente.
3. En aquellos casos en los que se cree una nueva unidad o en los que en años anteriores no se hubiera aplicado el criterio de vacaciones rotativas al no existir coincidencia de periodos de

vacaciones, se elaborarán los cuatro grupos en base a la antigüedad en la Empresa, antigüedad en el puesto profesional y mayor edad.

Una vez creados estos grupos, se aplicará la preferencia en cada año, al grupo que corresponda como al resto de unidades de la Empresa que estén aplicando las vacaciones rotativas. (Ej. Si la preferencia para las vacaciones que se disfrutan en 2020 es para el Grupo 2, también ese mismo grupo tendrá la preferencia en las nuevas unidades creadas así como para aquellas unidades en las que se inicie la aplicación de las vacaciones rotativas).

- Cuando se tengan que crear los grupos y en aquellas unidades en las que teniendo en cuenta el número total de personas trabajadoras se pueda realizar una distribución homogénea para los 4 grupos, la distribución se llevará a cabo de tal manera que los primeros grupos tendrán mayor número de integrantes que los últimos grupos. (Ej. Total 6 personas trabajadoras la distribución en los 4 grupos será de 2 - 2 - 1 - 1).
- En aquellas unidades con menos de cuatro personas trabajadoras en las que se tengan que crear los 4 grupos, se incluirán en los primeros grupos existiendo grupos sin ningún componente. Si posteriormente se incorporan a esa misma unidad alguna persona trabajadora, siempre que fuera posible se irán completando el resto de grupos, aplicándose la rotación de grupos conforme al resto de criterios.
- Para nuevas incorporaciones de personas trabajadoras en una unidad de trabajo, se incluirán en los grupos de concesión de vacaciones, respetando el orden de preferencia establecido en la unidad correspondiente que será en el inmediatamente detrás de la persona trabajadora que aparecería delante de ella, en una lista ordenada por antigüedad en la Empresa, antigüedad en el puesto profesional y mayor edad, realizando, posteriormente, lo indicado en los puntos 1, 2, 3 y 4 para la confección del nuevo orden de preferencia.
- En el caso de que coincidiera entre el último de un grupo y primero del siguiente, se incorporaría como último del grupo y no como primero del siguiente.
- Una vez transcurrido los cuatro primeros años (en 2020), habiendo rotado los cuatro grupos y volviendo a la posición inicial, se volverá de nuevo a la creación de los grupos reequilibrando los componentes del mismo.

Cada vez que los grupos establecidos realicen una rotación completa, se realizará una rotación interna de los componentes de cada grupo, que dependiendo de la cantidad de personas trabajadoras que compongan el grupo, se realizará de forma individual para favorecer así la rotación de todas las personas trabajadoras en un tiempo razonable.

Fecha de acción	Calendario vacaciones	Grupos inicio
11/2016	2017	A-B-C-D
11/2017	2018	D-A-B-C
11/2018	2019	C-D-A-B
11/2019	2020	B-C-D-A
Fecha de acción	Calendario vacaciones	Grupos inicio
11/2020	2021	A-B-C-D

11/2021	2022	D-A-B-C
11/2022	2023	C-D-A-B
11/2023	2024	B-C-D-A

¿Se pueden modificar las vacaciones ya adjudicadas?

La persona trabajadora, por escrito dirigido a la persona responsable inmediata, podrá pedir la modificación de las fechas de disfrute de sus vacaciones o la permuta de las mismas con las de otra persona trabajadora del mismo puesto y grupo a estos efectos. La persona responsable inmediata accederá a esta petición, siempre que no se produzca perjuicio a terceros.

¿Y las unidades que están en procesos de reestructuración?

Las personas trabajadoras de estas unidades deben pedir también sus vacaciones en el periodo reglamentario.

¿Se pueden iniciar vacaciones sin acuerdo con el superior?

Constituye falta de indisciplina o desobediencia disfrutar vacaciones sin la autorización de la empresa.

¿Cuántos días de asuntos propios tengo?

Durante la vigencia del II CEV, existen 4 días de asuntos propios. Dos de estos días podrán disfrutarse de manera fraccionada mediante reducción de jornada diaria sin que por este concepto puedan superar las 15 horas de duración anuales y con un fraccionamiento mínimo de 60 minutos.

La fecha de disfrute del permiso para asuntos propios se acordará con la persona responsable inmediata en función de las necesidades del trabajo.

Solicitud: A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias.

Casos especiales:

¿Qué sucede si enfermo durante el disfrute de mis vacaciones?

Si la persona trabajadora enferma durante el disfrute de sus vacaciones deberá comunicarlo a su jefe/a inmediato/a a la mayor brevedad, remitiendo los partes médicos de baja, confirmación de incapacidad y alta en los plazos establecidos reglamentariamente.

Sus vacaciones se verán interrumpidas los días que dure la baja, debiendo incorporarse a su trabajo al finalizar su período de vacaciones y disfrutará los días interrumpidos cuando lo permitan las necesidades de la Organización.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una IT que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su IT cuando lo permitan las necesidades de la Organización y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Acabo de incorporarme a la Empresa tras una baja de larga duración que ha generado una prórroga de I.T. ¿Tengo derecho al disfrute de la totalidad de las vacaciones?

No, la situación de prórroga de IT no genera derecho al reconocimiento de días de vacaciones. Sólo está contemplada la baja por IT. Por ello, tendrás derecho al disfrute de las vacaciones que te correspondan en función del tiempo efectivamente trabajado tras tu incorporación.

¿Qué sucede con mis vacaciones si estoy disfrutando de un permiso sin sueldo?

Cuando no se prevea la reincorporación de la persona trabajadora antes de que finalice el año, ésta deberá disfrutar la parte que le corresponde de vacaciones antes de iniciar el permiso. Igualmente, si procede se descontarán los días disfrutados en demasía hasta la fecha en que se produjese la baja. Los permisos sin sueldo inferiores a un mes no motivarán reducción de vacaciones.

¿Qué sucede con mis vacaciones si estoy embarazada o de permiso de maternidad y no he disfrutado de mi periodo vacacional antes de finalizar el año?

Cuando el período de vacaciones de una empleada coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por el descanso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones, cuando finalice el período de suspensión o permiso retribuido, aun cuando haya terminado el año natural a que correspondan.

2. PERMISO CON SUELDO COMÚN A LAS EMPRESAS INCLUIDAS EN EL II CEV

Solicitud: A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias.

¿Cuánto dura el permiso por Matrimonio o constitución como pareja de hecho?

15 días naturales ininterrumpidos. Si se celebra en residencia distinta a la de la persona trabajadora, tiene derecho, además, al tiempo necesario para el desplazamiento*. El matrimonio tiene que celebrarse dentro de los 15 días de permiso y en cualquiera de sus días.

Debe solicitarse con una antelación mínima de 7 días naturales a la fecha de inicio.

En el caso de la constitución de la pareja de hecho, el disfrute de este permiso con sueldo anula la posibilidad de un permiso posterior por matrimonio con la misma pareja.

¿Y si se casa un familiar?

1 día que deberá coincidir con la fecha de celebración por matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad. No se generan días adicionales por desplazamiento.

Si un familiar tiene un accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica, con o sin hospitalización ¿existe algún permiso?

Permiso retribuido por Accidente o enfermedad grave, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, darán derecho al permiso de 5 días.

Para generar derecho al disfrute del permiso con sueldo debe producirse una intervención quirúrgica o en su defecto un ingreso hospitalario superior a 24 horas.

No generarán derecho a la concesión de un permiso retribuido:

- a) Las enfermedades infantiles tipo sarampión, varicela, rubéola, parotiditis, etc., salvo que surjan complicaciones en su curso evolutivo.
- b) La realización de pruebas complementarias diagnósticas o intervenciones ambulatorias.
- c) Las sesiones de quimioterapia y/o radioterapia.

En los supuestos descritos en los apartados b) y c) (cuando requieran acompañamiento) y afecten a los parientes que tengan la consideración de familiares dependientes, según lo previsto en el artículo 143 del II CEV, se autorizará la ausencia justificada del puesto de trabajo de la persona trabajadora por el tiempo necesario y como máximo 1 día. (la ausencia justificada no es un permiso retribuido, sino que es tiempo a cargo del empleado)

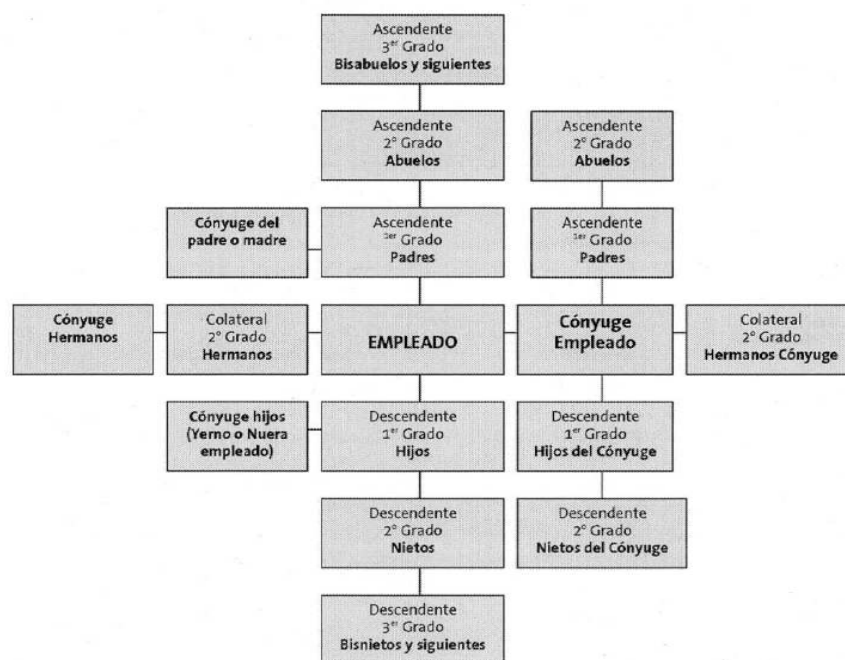
¿Si un familiar fallece?

En caso de familiar, se establece permiso retribuido, se establece.

- 10 días naturales en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.
- 4 días naturales por fallecimiento de familiares de hasta segundo grado.
- Estos permisos pueden comenzarse desde el día del fallecimiento ó desde el día del entierro/incineración.

Se sumará el tiempo necesario para el desplazamiento a la localidad donde se produzca la defunción o el entierro.

Puedes consultar el siguiente esquema para comprobar si se generan permisos:



*Tiempo necesario para el desplazamiento

En los permisos por matrimonio, constitución como pareja de hecho, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar, fallecimiento o nacimiento o adopción en los que la persona trabajadora solicite, además el tiempo invertido en desplazamiento, deberá justificar que efectivamente ha realizado dichos desplazamientos.

Este tiempo de desplazamiento se calculará teniendo en cuenta que si la distancia hasta la localidad donde deba desplazarse el empleado es:

- Menor 100 km.: No se concede tiempo de desplazamiento
- Entre 100 y 300 km.: 1 día natural adicional para el desplazamiento ida y vuelta
- Mayor de 300 km.: 2 días naturales adicionales para el desplazamiento ida y vuelta

¿Tengo permiso para realizar exámenes prenatales o acudir a clases de preparación al parto?

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

Para poder disfrutar de este permiso es condición que los exámenes o las clases no puedan realizarse fuera de la jornada laboral y, por este motivo, se exige que la empleada acredite la imposibilidad de realizar la prueba fuera del horario de trabajo.

Solicitud: *Jefe/a inmediato/a*

¿Si me cambio de domicilio habitual?

Tendrás permiso de 1 día natural o 2 días naturales siempre y cuando se trasladen enseres. Acreditar con justificante (certificado de empadronamiento, contrato de alquiler, escritura de compraventa además de factura de mudanza o declaración de realizar la mudanza por sus medios...)

¿Si realizo exámenes pero son ajenos a Telefónica?

Tiempo necesario para la realización del examen y 8 horas previas a la señalada en la convocatoria del examen.

Los exámenes deben ser finales o pruebas parciales liberatorias, para la obtención de un título académico o profesional reconocido por el Ministerio de Educación.

No genera derecho a este permiso la realización de exámenes para la obtención del carné de conducir, patrón de yate, piloto comercial, profesor de autoescuela, oposiciones, etc.

¿Existen Permisos Individuales de Formación (PIF)?

Es el permiso autorizado por la empresa, de hasta 200 horas por año o curso académico, a una persona trabajadora para la realización de un curso dirigido a la obtención de un título oficial, que coincida con su horario laboral.

Formación presencial o contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias.

Solo se podrán computar y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas objeto del permiso individual de formación, salvo en el supuesto de la persona trabajadora nocturna en el que las horas de descanso se podrán imputar como horas laborales. Asimismo, se podrá incluir dentro de las horas laborales el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales

Las concesiones de PIF serán autorizadas por la Comisión Interempresas de Formación.

¿Existen Permisos para formación en áreas TIC?

La bolsa de horas TIC tiene por objeto favorecer el acceso de todas las personas trabajadoras del II CEV a formación universitaria en las carreras TIC, de forma que se contribuya al avance de la formación y el aprendizaje de los estudios relacionados con la actividad de las empresas incluidas en el II CEV para dotarlas de una mayor competitividad, desarrollando el Artículo 44 bis. Bolsa de horas para formación universitaria en las carreras TIC, recogido en dicho CEV.

Se publicará una convocatoria anual, se podrá consultar los requisitos y el número de horas del permiso cuando se comunican los plazos en la intranet.

¿Y para acciones de voluntariado corporativo?

La persona voluntaria en activo prestará sus servicios preferentemente fuera de la jornada laboral, no obstante si por razón de los compromisos la acción solidaria coincidiera con la jornada laboral se

concederán hasta un total de 15 horas, equivalente a 2 jornadas de trabajo (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada). Válido exclusivamente para actividades gestionadas y organizadas por la Fundación Telefónica.

¿Y para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal?

Duración por el tiempo necesario para el cumplimiento del deber o el que establezca la norma que lo regula específicamente.

Deber inexcusable" es una obligación personalísima (no puede hacerla un representante) cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. La "asistencia a juicio" sólo genera PCS cuando la citación es como jurado, como perito o como testigo (no como denunciante o denunciado).

Con carácter orientativo, a continuación se indican una serie de situaciones que **no originan** permiso retribuido, entre otros:

- Renovación del D.N.I., carné de conducir, etc.
- Citaciones de Hacienda.
- Elecciones consejos escolares.
- Gestiones bancarias o notariales, firma de escrituras, etc.
- Ejercicio de cargos directivos en los colegios profesionales.

¿Y en las Fiestas locales (San Isidro, Feria de Abril...)?

Reducción de dos horas en la jornada laboral durante 5 días al año con motivo de las festividades locales, y que anualmente se acuerda en los comités provinciales los días de disfrute.

La reducción se disfrutará al inicio o al finalizar la jornada, previo acuerdo con la persona responsable de la unidad, ya que es preciso asegurar el normal desarrollo de la actividad. Las personas trabajadoras que trabajen en jornadas reducidas tendrán una reducción proporcional a sus horas de trabajo.

Casos especiales: si por necesidades del servicio, alguna persona trabajadora no pudiese disfrutar dicha reducción, a las personas afectadas se les compensará con un descanso global equivalente en otras fechas.

El no disfrute de estos días por vacaciones u otra ausencia, no generará derecho a días adicionales.

Solicitud: [A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias.](#)

¿Y los días 24 y 31 de diciembre?

Tienen la consideración de no laborables. El no disfrute de estos días por vacaciones u otra ausencia, no generará derecho a días adicionales.

¿Cómo solicito estos permisos?

Solicitud: A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias.

3. PERMISO SIN SUELDO

¿Cómo puedo disfrutar del permiso sin sueldo de hasta 30 días?

Las personas trabajadoras podrán solicitar cada año permisos sin sueldo de hasta 30 días, que podrán disfrutar en períodos de duración variable. Será concedido, en el plazo de dos días desde la fecha de la solicitud, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

Este tiempo de permiso sin sueldo de hasta 30 días será computada a todos los efectos como de servicio efectivo.

Solicitud: A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias.

¿Y el permiso no retribuido de uno a seis meses al año?

La petición habrá de realizarla con la mayor antelación posible, y le será concedido, siempre que la organización racional del trabajo lo permita. Si no fuera posible la concesión de la totalidad del permiso solicitado, podrá contemplarse la concesión de períodos inferiores.

La persona trabajadora a quien se conceda este permiso tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pero la duración del mismo no será computada a ningún efecto.

En estos casos, si la duración del permiso sin sueldo es superior a un mes, se reducirán las vacaciones proporcionalmente.

Solicitud: A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias.

4. PERMISO DE NACIMIENTO Y POR CUIDADO DEL LACTANTE

¿Cuál es el descanso por nacimiento de hijo?

Permiso por atención y cuidado de un menor

Permiso generado legalmente por el nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de un menor cuya prestación se gestiona en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

El permiso comprende **6 semanas obligatorias**, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto, resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción. La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de ambos progenitores durante 16 semanas, de las cuales, serán obligatorias las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, debiendo disfrutarse ininterrumpidamente y a jornada completa.

El resto de las semanas hasta completar las 16 se podrán disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo cumpla 12 meses, en régimen de jornada completa o parcial, y en este último caso, previo acuerdo con la empresa. (Comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días).

Progenitor distinto a la madre biológica

Ambos progenitores pueden disfrutar 16 semanas de permiso por nacimiento de un hijo o hija suspendiéndose el contrato de trabajo por ese tiempo. De esas 16 semanas seis serán obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras el parto.

Transcurridas las semanas obligatorias de disfrute posteriormente al parto, el resto de las semanas podrán ejercerse hasta que el hijo cumpla los doce meses, distribuyéndolas en periodos semanales de forma acumulada o interrumpidas y en régimen de jornada completa o parcial.

Deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Documentación que debe remitir por nacimiento:

- *Certificado literal de nacimiento del Registro Civil o Libro Familia.*

Documentación que debe remitir por adopción:

- *Certificado Notarial de adopción o resolución judicial del país al que pertenezca el menor traducida al castellano.*
- *Solicitud de inscripción en el Registro Civil, Embajada o Consulado de España en el país de procedencia del menor.*

Solicitud: A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias/ Maternidad o Paternidad

¿Y en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple?

Ampliación en **1 semana** para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento **múltiples**.

¿Y en caso de que exista discapacidad del hijo o el menor?

Ampliación en **1 semana** para cada progenitor en caso de **discapacidad** del hijo/a.

En los supuestos de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de una semana para cada uno de los progenitores

Partos prematuros u hospitalización del recién nacido

Ampliación por **parto prematuro y hospitalización** (por un **periodo superior a 7 días**) a continuación del parto, **hasta un máximo de 13 semanas**.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

¿Si falleciese el menor tras el nacimiento?

En relación a la madre, en el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

¿Si la madre fallece tras el parto?

Con independencia de que la mujer trabajase, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

¿Existe un permiso por Cuidado del Lactante?

Las personas trabajadoras con hijos menores de 9 meses (incluidos adoptantes), tienen derecho a ausentarse 1 hora de su trabajo, desde el mismo día que se reintegra al trabajo procedente del descanso por nacimiento y cuidado del menor y hasta el día anterior a la fecha en que el hijo cumpla 9 meses, en una de estas modalidades:

- Ausentarse 1 hora, o dos fracciones de media hora cada una pero siempre dentro de la jornada laboral.
- 1 hora de reducción de jornada al inicio o terminación de la misma, pero en este caso no podría fraccionarse.

En caso de tratarse de un parto múltiple, se tendrá derecho a 1 hora de ausencia por cada hijo menor de 9 meses.

Esta ausencia es compatible con la realización de jornada partida y con la jornada reducida.

¿Se puede acumular el permiso por Cuidado del Lactante?

Las personas trabajadoras, a su elección, pueden sustituir esta ausencia diaria por un permiso retribuido de 15 días laborables (de lunes a viernes) a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del descanso obligatorio y sin solución de continuidad o cuando se produzca la primera interrupción si éste se prolongara. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Solicitud: [Mi archivo de empleado/ Gestión de Ausencias/ Ir a Tiempo Libre/ Nueva ausencia / Lactancia Acumulada o Lactancia por Horas](#)

5. ADAPTACIÓN DE JORNADA

¿Quiénes pueden solicitar la adaptación de jornada?

Todas las personas trabajadoras de TdE, TME y TSOL.

¿Puedo solicitar cualquier tipo de adaptación?

Las adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con tus y con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa.

¿Cómo puedo solicitarla?

Deberás realizar tu solicitud a través de la aplicación Incidencias y Reclamaciones de Clientes Internos de Recursos Humanos (IRCI) en la intranet en el apartado de autoservicios (actualmente se debe solicitar a través de Servicios argonauta/ITSM disponible igualmente por acceso a Intranet, Autoservicios/Otras consultas/Consultas laborales).

Esta solicitud deberá categorizarla como Personas - Empleados_Consultas Laborales/ Condiciones Laborales / Adaptación de Jornada con el fin de tenerlas debidamente identificadas.

¿Qué debo incluir en la solicitud?

En el apartado Descripción de la Reclamación deberás incluir:

- Tus condiciones laborales actuales (jornada rotativa, a turnos, continua, partida, si disfruta de jornada reducida, teletrabajo, etc.).
- Tu propuesta concreta de jornada laboral, así como su posible duración.
- Además, para una mejor valoración de la situación, en la propia descripción de la reclamación, debes incluir las necesidades que motivan la solicitud, así como si se ha producido algún tipo de variación de tus circunstancias en el momento de solicitarla.

Si no se incluyen estos datos necesarios para que se pueda valorar la petición, se podrá rechazar la solicitud por falta de información facilitada al respecto indicando aquello que es preciso que incluyas.

En cualquier momento del procedimiento, se podrá solicitar bien a través de la persona responsable de la unidad o directamente por RRHH, aquella información adicional o documentos que considere necesarios para evaluar si la adaptación solicitada es razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

¿Es necesario presentar algún tipo de documentación?

De forma voluntaria podrás adjuntar la documentación acreditativa de las necesidades alegadas en la propia petición ITSM.

¿Qué plazo tiene la empresa para contestarme?

La empresa tiene un plazo máximo de 15 días para emitir resolución.

¿Qué posibles resoluciones puede emitir la empresa?

a.) **Aceptación de la petición.** Si tu petición es aceptada, se te comunicará a través del mismo medio en que solicitaste la adaptación. Después de ser recibida, deberás comunicar a tu responsable el inicio y duración de la adaptación de jornada.

- ¿cuándo podré iniciar la adaptación?

En la resolución de la IRCI (actualmente por ITSM asignado) se indicará la fecha de inicio a partir de la cual podrás disfrutar de la adaptación de jornada, en la que se tendrán en cuenta los siguientes condicionantes:

- Si perteneces a una unidad sujeta a régimen de turnos, se tendrá en cuenta para la fecha de inicio los requisitos de publicación y rueda de turnos.
- El inicio podrá retrasarse durante el tiempo indispensable, indicando las razones organizativas o de actividad que así lo aconsejen y la posible fecha de inicio.

b.) **Planteamiento de propuesta alternativa.** RRHH junto con la persona responsable de tu Unidad Organizativa podrá proponerte diferentes alternativas a tu petición siempre que sea posible en atención a las circunstancias de actividad y condiciones laborales de tu unidad, explicando los motivos, que recibirás por correo electrónico de tu responsable.

- ¿qué tengo que hacer si me interesa alguna de las propuestas?

En el caso de que aceptes, tu responsable dará traslado a RRHH, y se te comunicará a través del mismo medio en que solicitaste la petición. Después de ser recibida, deberás comunicar a tu responsable el inicio y duración de la adaptación de jornada.

a.) **Denegación.** En este caso, en la contestación a la IRCI (actualmente ITSM) se te indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión, ofreciendo motivación razonable de las dificultades organizativas que expliquen y justifiquen la imposibilidad de atender tu solicitud.

¿Por cuánto tiempo se me aplicará la adaptación?

Se establecerá una duración (preferiblemente por años con el fin de poder organizar adecuadamente la actividad), siendo de carácter reversible una vez que desaparezca la circunstancia.

Transcurrido el periodo acordado o transcurrido un año desde su inicio, se volverán a analizar las circunstancias personales, de la actividad y organizativas que motivaron su concesión. Se informará a RRHH de la duración acordada con el fin de poder incluirla en la resolución.

¿Puedo volver a mi jornada anterior?

Podrás solicitar el regreso a tu jornada anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifiquen, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Cuestiones a tener en cuenta con Adaptaciones de Jornada autorizadas:

- Si se disfruta JORNADA REDUCIDA y con la concesión de la adaptación se quiere finalizar, se deberá tramitar a través de SSFF con el plazo de 15 días de antelación al comienzo de la Jornada Completa. El fin de Jornada Reducida es un proceso independiente de la adaptación de jornada y deberá ser el propio interesado quien lo tramite, en el plazo debido
- Si se perciben VALES COMIDA y la concesión de adaptación de jornada implica continua, recordar que no se genera mientras realice jornada continua, deberá tramitarse la paralización de éstos.
- Si la concesión de adaptación de jornada implica realizar un horario diferente al que se tenía asignado, la Unidad deberá tramitar la modificación temporal del horario en los sistemas.

6. JORNADA REDUCIDA

Reducción del horario de trabajo en unas horas determinadas con la correspondiente reducción salarial. El disfrute de Jornada Reducida no exime de la realización de jornada Partida, de los turnos o guardias que se tengan asignados. La concreción horaria de la jornada reducida se establece de acuerdo con la Unidad, dentro del horario de trabajo asignado, teniendo en cuenta la necesidad productiva y de organización del trabajo y la necesidad de la atención del menor.

¿Cuál es la jornada reducida por guarda legal?

Reducción de la jornada para el cuidado de un menor hasta que alcance los 12 años, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida y que sea familiar dependiente.

El empleado o la empleada que se acoja a este derecho tendrá la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, sin que esto le exima de la realización del turno que le corresponda o de la jornada partida.

Los tramos de reducción existentes son de entre al menos 1/8 y máximo de la mitad de su jornada habitual.

Como novedad del II CEV, y para favorecer aún más la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas trabajadoras, se establece la posibilidad de 20 minutos sobre la jornada diaria de trabajo.

¿qué pasa si soy empleado de TME o TSOL y tenía una reducción inferior a 20 minutos?

Se te respetará a título personal, salvo en el caso de que vuelva a solicitar la reducción de jornada por un hecho causante diferente.

Solicitud: [A través de SSFF/ Mi Archivo de Empleado> Información de empleo>Autoservicio de Reducción de Jornada](#)

¿Y la Jornada reducida por cuidado de menor afectado por enfermedad grave (CUME)?

Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo (de al menos la mitad de la duración de la jornada), con la disminución proporcional del salario, que lleven a cabo los progenitores, adoptantes o guardadores con fines de adopción, cuando ambos trabajen, para el cuidado del menor, hasta los 18 años, a su cargo afectado por cáncer o u otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Dónde solicitar la prestación: En la Mutua.

¿Y la Jornada reducida de 4 horas?

Este tipo de jornada se concederá exclusivamente en función de las necesidades de la unidad, que ostenta la capacidad de determinar el horario y decidir el número de personas trabajadoras que pueden realizar la actividad.

En el supuesto de que exista mayor número de solicitudes que las vacantes existentes se tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de las personas trabajadoras al objeto de conceder la jornada reducida a la persona trabajadora que más lo necesite.

Se concede por 1 año, si bien es renovable de año en año. Superado el año natural se entiende renovada, salvo que la persona trabajadora o la Empresa den por finalizada la jornada reducida comunicándolo con una antelación mínima de 15 días a la finalización del año natural.

El plazo de solicitud es del 15 al 30 de noviembre, para el año siguiente

Solicitud: [A través de SSFF/ Mi Archivo de Empleado> Información de empleo>Autoservicio de Reducción de Jornada](#)

7. EXCEDENCIAS

¿Existen diferentes tipos de excedencia?

Sí, excedencia por cuidado de hijo, por cuidado de familiar enfermo, excedencias voluntarias y excedencias forzosas por cargo público.

¿Cuál es la excedencia para el cuidado de hijos y familiar hasta 2º grado?

Hijos: Excedencia de duración no superior a 4 años para atender el cuidado de cada hijo (por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial.

Familiares: Excedencia de duración no superior a 4 años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Importante: Deberá tener en cuenta que el tiempo que disfruta esta Excedencia no genera vacaciones y tendrá que descontarlos de los 30 anuales (0,083 por el número de días naturales de Excedencia)

*Esta excedencia podrá disfrutarse, si se desea, de forma fraccionada. En caso de que dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Reincorporación: debe realizarse en un día laborable de trabajo real y efectivo. La persona trabajadora deberá comunicar por escrito su reincorporación al trabajo 1 mes antes de expirar el plazo de reincorporación o para interrumpirla antes de su finalización.

Solicitud: A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias.

¿Cuáles son los efectos de la excedencia para el cuidado de hijos y familiar hasta 2º?

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, además tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el responsable de RRHH, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Igualmente la persona trabajadora tiene derecho durante el primer año a la reserva del puesto de trabajo y transcurrido este plazo la reserva queda referida a un puesto profesional dentro del mismo grupo.

¿Cuál es la excedencia voluntaria?

Existen dos modalidades de excedencia voluntaria, cuya única diferencia es su duración máxima, en función de la antigüedad del empleado en el momento de su inicio:

Excedencia voluntaria de duración entre 4 meses y 5 años, que podrán solicitar las personas trabajadoras que tengan, al menos, 1 año de antigüedad en la Empresa.

No obstante las personas trabajadoras pueden acogerse a otra modalidad de excedencia voluntaria, recogida convencionalmente, con una duración entre 4 meses y 8 años, sólo para las personas trabajadoras con, al menos, 5 años de antigüedad. Es importante que conozcas que:

- La persona trabajadora deberá disfrutar sus vacaciones y días de libranza con anterioridad a la concesión de la excedencia.
- La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
- No podrá iniciarse la excedencia hasta que no resuelva su concesión Recursos Humanos.
- La resolución será comunicada a la persona interesada y a su jefe/a inmediato/a vía e-mail.

Solicitud:

Al buzón TE_AUTOSERVICIOS rrhh.autoservicioste@telefonica.com

¿Cuáles son los efectos de la excedencia forzosa por cargo público?

Se concede en caso de elección o designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad en la vigencia de la misma. El reingreso se tiene que solicitar en el plazo de 1 mes desde el cese en el cargo público. Además, tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya

participación deberá ser convocado por la persona responsable de RRHH, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Solicitud: A través de SSFF/Mi archivo de empleado/ gestión de ausencias/Ir a tiempo libre/Crear Ausencias.

8. JORNADA Y HORARIOS

¿Cuál es mi jornada laboral?

La jornada laboral será con carácter general de 37 horas y 30 minutos semanales para todos los Grupos Profesionales.

En caso de jornada partida, la distribución de la jornada será de 38 horas semanales en invierno y 35 horas en verano, para las personas trabajadoras no que estén sujetas a turnos o a horarios específicos relacionados con su actividad.

¿Cuál es mi horario?

Personal de Oficinas:

- **JORNADA CONTINUADA:** 7h y 30 minutos (Lunes-Viernes). Flexibilidad horaria de 1,30 horas a la entrada y a la salida: 7:30 a 9:00h / 15:00 a 16:30 horas.
- **JORNADA PARTIDA:**
 - Invierno: Septiembre a Junio: 38horas semanales: 8horas Lunes a Jueves (7:30/9:30-17:00 / 18:30 horas) y 6 horas los Viernes.
 - Verano: Julio y Agosto: 35horas semanales: 7 horas en jornada continuada de Lunes a Viernes (8:00/9:00-15:00/16:00).

Área Comercial y Atención al cliente:

- a) **Venta presencial:** Se establece un horario flexible que fluctúa entre las 8 y las 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro del marco de las 37,5 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas. Los sábados se trabajará cuando así lo requieran los compromisos contraídos por el vendedor con los clientes, dentro de los límites de jornada y horarios indicados anteriormente.
- b) **Venta no presencial, Telemarketing o atención al cliente (CGC):** podrán establecerse turnos rotativos de mañana, tarde, noche y partido, necesarios para la cobertura del horario de atención que se establezca.
- c) **Actividades de tramitación, reclamaciones y apoyo técnico a ventas:** se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en horario de mañana, tarde y partido, en función de la demanda del servicio.

Operaciones y Red y Desarrollo de Servicios y Sistemas:

Para garantizar la prestación de servicios en aquellas unidades que requieren atención los 365 días, se establecerán turnos rotativos en cinco jornadas cada una, y en la misma forma y duración expresada para los servicios que precisan atención permanente las 24 horas del día. Los descansos serán de dos días consecutivos, como mínimo, los sábados, domingos y festivos.

Cuando se precise trabajar en horario partido, se establecerá una interrupción mínima de una hora entre cada uno de los períodos.

Asimismo podrán establecerse disponibilidades necesarias en los términos previstos en el Convenio Colectivo.

Si tengo una función gratificada, ¿Qué jornada tengo en julio y agosto?

Los profesionales que en función de las actividades que realizan perciben un complemento de función gratificada, tales como secretariado, consultoría, jefatura de producto y comercialización, jefatura de proyectos de desarrollo de servicios y asesoría base, en aquellas unidades donde sea posible y siempre que se garantice la plena atención de la actividad podrán realizar la jornada de 37,5 horas semanales que vienen realizando en jornada partida a lo largo del año, en jornada continua durante los meses de julio y agosto.

¿Qué compensaciones tiene la jornada partida?

Las personas trabajadoras acogidas a jornada partida tendrán derecho a percibir un vale (o medio equivalente de pago si procede sin afectación de las cantidades asignadas) por cada día de jornada partida efectiva realizada por importe de 9€ durante 2019, 10€ en 2020 y 11 euros en 2021.

Las personas trabajadoras de TdE que vinieran percibiendo esta compensación a través de nómina podrán mantener su abono en nómina por el importe de 11€ si la residencia laboral es Madrid, Barcelona, Alicante, Valencia, Palma de Mallorca, Málaga, Sevilla o Bilbao y de 9,02€ para los residentes en las restantes localidades, y hasta que opten voluntariamente por percibirla a través de vale comida.

¿Qué debo hacer si no puedo asistir a mi trabajo por motivos de salud?

Si no puedes asistir a tu puesto de trabajo por causa médica:

Debes **comunicarlo al teléfono 900 10 10 63 o 91 707 40 46** desde el primer día siguiendo las instrucciones que solicita la locución:

- DNI sin letra
- Causa de ausencia médica:
 - Ausencia por enfermedad.
 - Parte médico de baja.
- Datos indicados en el parte de baja (si fuera el caso).
- Número de teléfono para que tu responsable y el servicio de prevención puedan ponerse en contacto contigo.

- Para informar a otro responsable de tu ausencia (persona distinta a la identificada en la locución como tu responsable directo), introduce su número de teléfono.

Una vez introducidos todos los datos la locución solicita que los confirmes. Una vez confirmados, recibirás un correo electrónico y un SMS (en caso de haber facilitado un teléfono móvil) que también recibirán los responsables identificados en la locución. En caso de duda o de incidencia en el registro del proceso deberás enviar un correo al buzón TE_RRHH_INCIDENCIA_AUSENCIA_MEDICA@telefonica.com

En caso de Baja médica, además:

- Deberás enviar escaneado el parte EJEMPLAR PARA LA EMPRESA al buzón **TE_SMPRL Absentismo: smprl.absentismo@telefonica.com** indicando los siguientes datos: **MATRÍCULA EMPLEADO - PROVINCIA.**
- Deberás entregar el parte original de EJEMPLAR PARA LA EMPRESA a tu responsable directo.
- Cada vez que tu médico emita un parte de confirmación de baja o parte de alta, lo comunicarás a través de los siguientes teléfonos 900 10 10 63 o 91 707 40 46, indicando una de las siguientes opciones:
 - Parte médico de confirmación de baja (comunicarás la fecha que figura en el parte).
 - Parte médico de alta (comunicarás la fecha que figura en el parte).

Es obligación de tu responsable enviar los partes originales de baja, confirmación y alta por correo interno y a la mayor brevedad al departamento de RRHH de su territorio, al margen del envío por mail o por los canales establecidos en cada territorio, indicando en el asunto del mismo **MATRÍCULA EMPLEADO - PROVINCIA.**

En el caso de Madrid se enviarán físicamente al Centro de Prevención y Salud de Distrito T (Ronda de la Comunicación, s/n ,28050 Madrid).

En caso de Ausencia médica, además:

- Deberás entregar el justificante original del médico de atención primaria del Servicio Público de Salud a tu responsable directo, en el que deberá figurar la duración de la ausencia (de 24 a 72 horas), o bien, la fecha de inicio y fin de la misma.
- Cuando finalice la ausencia deberás llamar al 900 10 10 63 o 91 707 40 46 indicando como fecha fin de ausencia el día laborable anterior al día de incorporación. Ejemplo: si

te incorporas un lunes, la fecha fin de ausencia será el viernes anterior (si no trabajas el fin de semana).

En caso de que solamente te ausentes un día, la fecha inicio de ausencia coincidirá con la fecha fin de ausencia.

Tu responsable deberá custodiar los justificantes médicos.

9. FORMACIÓN

Aplicable a TdE:

¿Durante el convenio continuará el Acuerdo de Alojamientos Concertados, para facilitar los desplazamientos por cursos de formación?

Si, se continuará desarrollando el Acuerdo de Alojamientos Concertados para facilitar los desplazamientos interprovinciales.

¿Qué régimen siguen los cursos realizados fuera de la residencia y de la provincia?

En los desplazamientos para la asistencia a cursos de formación fuera de su provincia, así como en los desplazamientos interinsulares que exijan pernoctar fuera de su residencia, las personas trabajadoras podrán **optar** por una de las dos modalidades siguientes:

- Mantener voluntariamente la situación actual de dieta interprovincial.
- Sistema de Alojamiento Concertado sin percepción de dieta. En este caso, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de alojamientos concertados para cursos de formación fuera de la residencia. (Se utilizarán los servicios de la agencia de viajes que se encuentran disponibles en: intranet/ "autoservicios", donde se encuentra la lista de hoteles concertados en las distintas localidades).

¿Qué régimen siguen los cursos realizados en localidad distinta a la residencia pero dentro de la misma provincia?

Las compensaciones que se abonan a la persona trabajadora por la asistencia varían en función de la distancia a la localidad de destino y de la duración lectiva diaria del curso.

COMPENSACIONES DESPLAZAMIENTOS CURSOS DE FORMACIÓN EN OTRA LOCALIDAD DENTRO DE LA PROVINCIA						
DISTANCIA	MÁS DE 90 Km		Entre 30 y 90 Km		Menos de 30 Km	
MEDIO DE TRANSPORTE	TRANSPORTE PÚBLICO	VEHÍCULO COMPAÑÍA	TRANSPORTE PÚBLICO	VEHÍCULO COMPAÑÍA	TRANSPORTE PÚBLICO	VEHÍCULO COMPAÑÍA
Cursos de duración lectiva superior a 4 horas	Dieta Interprovincial (1)	Plus Comida (3)	Dieta Provincial (2)	Plus Comida (3)	Coste del desplazamiento (4) * Plus Comida (5)	No corresponde compensación * Plus Comida (5)
Cursos de duración lectiva igual o menor de	Coste del desplazamiento (4)	No corresponde compensación	Coste del desplazamiento (4)	No corresponde compensación	Coste del desplazamiento (4)	No corresponde compensación

4 horas						
---------	--	--	--	--	--	--

- (1) Desplazamiento el primer día del curso, dieta interprovincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento más plus comida el último día del curso.
- (2) Desplazamiento el primer día del curso, dieta provincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento y plus comida el último día del curso.
- (3) Un plus comida cada día del curso.
- (4) Desplazamiento de ida y vuelta cada día del curso.
- (5) Excepcionalmente, en los supuestos en que el curso tenga una duración lectiva superior a 6 horas se abonará un plus comida cada día del curso.

Criterios de compensación de los cursos

¿Qué derecho tengo en el caso de que la Empresa me convoque para asistir a un curso o examen?

Para asistir a cursos o exámenes convocados por la Empresa, la persona trabajadora tendrá derecho al tiempo estrictamente necesario para asegurar su asistencia. Si los exámenes o cursos se celebran en lugar distinto a la residencia laboral de la persona trabajadora se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento y abono de los gastos compensatorios según corresponda. En este supuesto, se iniciaría el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar del examen previamente a la hora indicada en la convocatoria. Asimismo, deberá iniciar el viaje, sin demora alguna, a no ser por causa plenamente justificada una vez finalizado el examen o curso.

¿y si el curso comienza por la mañana de un lunes o al día siguiente de un festivo y tengo que viajar el domingo o festivo?

Cuando el curso comience por la mañana de un lunes o al día siguiente a un festivo el alumno podrá viajar el domingo o festivo, en tal circunstancia, el tiempo invertido en desplazamiento, sin computar el tiempo de espera, se compensará en tiempo equivalente de descanso a razón de hora por hora.

¿y en los cursos convocados entre semana?

En los cursos convocados entre semana se compensará en tiempo de descanso equivalente del tiempo de desplazamiento hasta un máximo de cuatro horas aunque se realice la ida y la vuelta en el mismo día.

La compensación indica "sin computar el tiempo de espera", ¿y si tengo que viajar en avión, se tiene en cuenta el tiempo de espera?

Compensación de 1 hora por desplazamiento de ida y 1 hora en desplazamiento de vuelta hasta un máximo de cuatro.

¿y en el caso de sufrir un retraso en el vuelo y exceder las 4 horas, si se presenta justificante, ¿se podrá compensar?

Las circunstancias especiales deberán ser valoradas por la unidad.

En los cursos de formación de 6 horas de duración, ¿tengo que incorporarme después a mi puesto de trabajo?

En los casos en los que las personas trabajadoras asistan a cursos de formación de 6 horas de duración, la vuelta al trabajo se producirá en cualquier caso, a excepción de aquellas especiales circunstancias donde el tiempo de desplazamiento impida de manera razonable, la incorporación efectiva al puesto de trabajo.

¿Si tengo reducción de jornada y las horas de formación exceden mi jornada?

En los casos de las personas trabajadoras que con reducción de jornada asistan a los cursos de formación convocados por la Empresa y realicen horas de formación por encima de su reducción de jornada, se les compensará el tiempo de exceso en tiempo de descanso a razón hora por hora.

¿Si estoy realizando formación universitaria en carreras TIC?

En estos casos la Dirección de las Empresas arbitrará los mecanismos y criterios necesarios para que se puedan compatibilizar esta formación con tu actividad laboral a través de una bolsa de horas anual o mensual en función del número de asignaturas y que permita aunar correctamente ambas situaciones, siempre atendiendo a las especiales necesidades de las Unidades donde estés acopladas y bajo estos criterios:

- La permanencia en estos programas estará circunscrita a cursos universitarios y oficiales en carreras TIC y que mejor se adapten a las tecnologías desarrolladas y necesarias para las Empresas.
- El grado de aprovechamiento del curso que no podrá ser inferior al 60% por convocatoria, extremo éste que deberá ser acreditado por el alumno.
- La participación en estos programas de las personas trabajadoras no afectará a su esquema de clasificación profesional.
- Mientras permanezcan en esta situación, las personas trabajadoras mantendrán íntegramente sus referencias salariales y demás condiciones de trabajo a excepción de aquellos devengos que por su naturaleza exija la realización concreta para proceder al cobro.

En la Comisión Central de Formación se hará seguimiento de los casos y de las posibles incidencias.

Profesor colaborador

¿Qué tipos de colaboración existen?

Profesor Interno: profesor que cuenta con la Capacitación Pedagógica Básica.

Monitor Ocasional: aquel profesional que, sin ser Profesor Interno, es requerido por Formación en coordinación con el área de negocio correspondiente, para responder a necesidades formativas puntuales y temporales del área que deben ser atendidas en plazos cortos de tiempo. Formación mantendrá un registro de estas personas y les ofrecerá la formación en estrategias básicas para la impartición.

¿Cómo puedo darme de alta como profesor interno?

Para aquellos profesionales que voluntariamente quieran pertenecer al colectivo, existe un procedimiento de adscripción a disposición de todos aquellos empleados de Telefónica España que quieran ejercer como profesores internos. Este procedimiento se pondrá a disposición de los empleados a través de los cauces de comunicación de Recursos Humanos, o bien a través de comunicaciones ocasionales lanzadas para conseguir adscripciones al colectivo. Actualmente el buzón TE_formacion_Escuela Profesor Interno se encuentra a disposición de todas las personas trabajadoras para solicitar su adscripción al colectivo de Profesor Interno.

¿y de baja?

Para causar baja en el colectivo del Profesor Interno existen dos vías:

- A iniciativa del Profesor: cualquier Profesor Interno podrá manifestar en cualquier momento su voluntad de dejar de pertenecer al colectivo poniéndose en contacto con Formación, o bien, indicándolo en La Ficha del Profesor. En este caso se mantendrán sus datos en el Histórico de Profesores y podrá volver a integrarse dirigiéndose al equipo del Proyecto Profesor Interno.
- A iniciativa del área de Formación: en función de las evaluaciones obtenidas, cuando sucesivas evaluaciones de un profesor (derivadas del sistema formal de evaluación vigente) sean inferiores a un nivel mínimo exigido de 6,5 (este nivel se establecerá de forma anual y se presentará en la Comisión Central de Formación), el área de Formación propondrá la realización de un taller pedagógico especializado. Si posteriormente la nota del profesor se mantiene en un nivel bajo, Formación podría dejar de solicitar su colaboración para las imparticiones, pudiendo proponerle otros perfiles de colaboración. Estos casos se tratarán en la Comisión Central de Formación.

¿Existe límite de horas?

Se recomienda el límite máximo de horas que un Profesor Estable puede impartir y/o tutorizar en el año natural en 200 horas, en el caso de monitor ocasional este límite se establece en 150 horas.

Si, excepcionalmente, fuera necesaria la colaboración de un Profesor o Monitor para impartir más horas de las contempladas anteriormente, sería necesaria la autorización de la persona responsable de Formación y se comunicaría en la Comisión Central de Formación.

Se recomienda que, para garantizar el adecuado rendimiento docente de los profesores internos, la jornada laboral realizada más el tiempo de impartición fuera de la misma no sobrepase las 10,30 horas.

¿Cuál es la compensación económica?

Depende del perfil de colaboración y nivel del curso:

La clasificación de los cursos a impartir se articula en función del nivel de dificultad de los mismos, apoyándose para ello en los siguientes criterios. A cada curso del catálogo anual se le asignará un nivel 1 o 2 según los siguientes criterios:

- Avanzado: cursos sobre conocimientos críticos y diferenciales para Telefónica España además de los dirigidos a la formación de formadores.
- Medio: cursos relacionados con la actividad de Telefónica España talleres de habilidades, programas asociados a la implantación de herramientas o metodologías de trabajo y, en general, todas aquellas acciones no encuadrables en el nivel 1.

FORMADOR PRESENCIAL		
Niveles de Cursos	Colaboración Formación Desplazamiento	Desplazamiento fuera de residencia
Avanzado	21€ hora	3€ hora
Medio	18 € hora	3€ hora

La impartición de un curso fuera de la residencia laboral por un profesor interno generará el derecho que se derive del Convenio Colectivo vigente por desplazamiento y dietas. Además, en esta situación el precario establecido para cada nivel será incrementado en tres euros hora, en los siguientes casos:

1ª Cuando el profesor interno deba desplazarse, dentro de su provincia a una distancia mayor o igual a 90 kilómetros para realizar la impartición del curso.

2ª Cuando el profesor interno deba desplazarse fuera de su provincia.

FORMADOR ONLINE/VIRTUAL	
Niveles de Cursos	Colaboración Formación
Avanzado	21€ hora
Medio	18 € hora

DINAMIZADOR DE ENTORNOS ONLINE	
Por tiempo de actuación	Colaboración dinamización
Semana de dinamización	40€
Mes de dinamización	160€

Autor de contenidos online y Desarrollador de contenidos online: El autor/ desarrollador será informado de la compensación aprobada por la Comisión de Valoración de Contenidos.

La valoración se realizará con criterios objetivos; dichos criterios se compartirán con la Representación de los Trabajadores en la Comisión Central de Formación.

Si el recurso hubiera sido elaborado por varios autores, se compensará a cada uno de ellos en hojas de pago individuales. En cualquier caso, serán siempre éstos quienes se pongan de acuerdo en los porcentajes de abono que les corresponda a cada uno.

10.CONCEPTOS ECONÓMICOS

¿Cuáles son los incrementos que se han pactado en el Convenio?

Año 2019:

Para el año 2019 se ha acordado un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Año 2020:

Para el año 2020 se ha acordado un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de este Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2020.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2020, formando parte de la masa salarial en el año 2020 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2021:

Para el año 2021 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2021.

Año 2022:

Para el año 2022 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1% que tendrá carácter consolidable.

Año 2023:

Para el año 2023 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

¿Qué importes se perciben en las pagas extraordinarias de julio y diciembre?

En las pagas extraordinarias se percibe el importe equivalente a una mensualidad, entendiendo como tal la retribución que se tiene asignada en el propio mes en que se abona en concepto de sueldo, complemento por antigüedad, gratificación por cargo o función y plus de residencia. El devengo de estas pagas extraordinarias se produce durante el primer o segundo semestre natural respectivamente.

¿Qué importe se percibe en la paga de beneficios de febrero?

El importe equivalente a una mensualidad, entendiendo como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona en concepto de sueldo, complemento por antigüedad, gratificación por cargo o función y plus de residencia. Además será proporcional al tiempo de servicios efectivos y en caso de jornada reducida, en proporción a la duración de la misma, efectuados por el empleado en el año inmediatamente anterior. Esta paga se devenga durante los 12 meses naturales anteriores.

¿Tengo derecho a percibir las pagas extras y de beneficios en caso de incorporarme al trabajo con posterioridad al 1 de enero?

Tanto en supuesto de alta como de baja en la Empresa, **su percepción será proporcional** a la duración de la jornada realizada y al tiempo de prestación de servicios el primer o segundo semestre natural para las pagas de julio y diciembre, y de la totalidad del ejercicio anterior para la paga de beneficios de febrero.

¿Qué sucede con la retribución por tiempo o antigüedad?

El valor de los bienes para toda la vigencia del II CEV, continuará siendo el 2,4% del sueldo base del Grupo/Puesto Profesional correspondiente.

¿A cuánto asciende el importe de las dietas?

En TdE el importe de la dieta provincial está fijado actualmente en 21,23 € y el importe de la dieta interprovincial para toda la vigencia del II Convenio de Empresas Vinculadas es de 53,55€. Esta dieta interprovincial se incrementará en un 20% cuando la comisión de servicio tenga una duración igual o inferior a tres días consecutivos en la misma localidad.

En TME y TSOL los importes quedan establecidos de la siguiente manera, respectivamente:

TME

Concepto	Importe €
Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de la empresa.	42,25 €/día
Media dieta	18,55 €/día

TSOL

Concepto	Importe €
Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de la empresa.	42 €/día
Dieta de desplazamiento en territorio nacional con	75 €/día

alojamiento a cargo de empleado.	
Dieta de desplazamiento en territorio nacional sin pernoctar.	21 €/día

¿A cuánto asciende el importe del kilometraje?

En **TdE** la compensación por utilización de vehículo propio en los desplazamientos en la Península, Baleares, Ceuta y Melilla asciende a 0,30 €/km y en Canarias 0,29 €/km.

En **TME** será de 0,30 €/km y en **TSOL** de 0,26 €/km.

Para cambiar los datos de domiciliación bancaria de mi nómina ¿qué debo hacer?

Se debe acceder a través del canal de Recursos Humanos de la Intranet, Autoservicios, apartado Datos Bancarios y proceder a la actualización de los mismos.

Inicio > Archivos de empleado > Información Personal > Cuenta bancaria
(Antes de solicitar el cambio, comprueba calendario de nómina)

¿Cómo se calcula mi cotización a la Seguridad Social?

Las bases de cotización a la Seguridad Social las establece cada año el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y son específicas para el grupo de cotización que la persona trabajadora tenga asignado en la empresa. En la nómina de la persona trabajadora estos datos están reflejados en el recuadro referente a la Seguridad Social:

El **Grupo de Cotización** es el que se le asigna a cada persona trabajadora en función de su puesto profesional, y derivado del mismo le corresponderán unas bases mínimas y máximas que se tendrán en cuenta a la hora de calcular la cotización.

La **Base de Cotización para Contingencias Comunes** (B. Contingencias) individualizada para cada persona trabajadora se calcula sumando los conceptos salariales fijos y circunstanciales de la persona trabajadora en el año natural, y prorrateándolos en 12 mensualidades. Si la suma resultante está comprendida entre la base mínima y máxima del grupo de cotización que le corresponda a la persona trabajadora, ese resultado será la base de cotización que se refleja en su nómina. Si por el contrario, es mayor o menor a los topes, se tomarán estos como base de cotización en lugar de la suma obtenida.

La **Base de Cotización para Contingencias Profesionales** (B. Accidentes) individualizada para cada persona trabajadora se calcula mes a mes, sumando los mismos conceptos que en la Base para Contingencias Comunes más las horas extraordinarias realizadas por la persona trabajadora en el mes en cuestión. Cuando la persona trabajadora no realice horas extraordinarias, ambas bases de cotización serán coincidentes.

Sobre estas bases se calcula la cotización correspondiente, tanto a realizar por la Empresa como por el empleado, según los parámetros establecidos por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y están accesibles desde la propia web www.seg-social.es.

SOBRE BENEFICIOS SOCIALES

1. ASISTENCIA SANITARIA

¿Qué cobertura incluye mi póliza de empleado?

Todas las personas trabajadoras en el marco del II Convenio de Empresas Vinculadas disfrutan de un seguro de asistencia sanitaria complementario al Sistema Nacional de Salud, basado en la existencia de un Cuadro Médico concertado con libre elección de médico/especialista. Asimismo, y como resultado de la aprobación del I Convenio, se ampliaron las coberturas con efectos desde el 1 de enero de 2016, añadiendo nuevas prestaciones de Reembolso en Asistencia Sanitaria y Reembolso en Farmacia.

Adicionalmente, la póliza de asistencia sanitaria incluye la cobertura Dental Franquiciada a través del Cuadro Médico DentiRed, Psicología y Asistencia en Viaje en el Extranjero.

Para personas trabajadoras del colectivo Fuera de Convenio existe la cobertura adicional de Reembolso Dental.

Para más información, te recomendamos que consultes las Condiciones Generales de tu póliza en el portal www.atares.es, accediendo mediante las claves personales que la aseguradora ha enviado a tu domicilio, en el apartado Salud → Gestiones. En caso de no disponer de estas claves, deberás ponerte en contacto con Atares para que te las remitan de nuevo y tengas así acceso al portal (telf. 915236345).

Solicitudes:

Como paso previo, es imprescindible dar de alta como dependiente al beneficiario que queremos incluir en el seguro médico o en la ayuda por hijo

Dependiente: Success Factors > INFORMACIÓN PERSONAL > Dependientes,

Beneficiario: Success Factors > BENEFICIOS GLOBALES

¿A quién corresponde la póliza Dental Reembolso (Seguro de Sueldo)?

La póliza Dental Reembolso (Seguro de Sueldo) le corresponde a todo el personal de Telefónica España que se encontrara en activo a 31/12/2015. Dicha póliza estará en vigor hasta agotar el fondo derivado de la aportación que realizaba los empleados de Telefónica España en nómina (Un 0.1% del salario).

Todo lo relativo al Seguro de Sueldo está recogido en su propio reglamento.

¿A quién puede dar cobertura mi póliza de salud?

La póliza de salud cubre a la persona trabajadora y es posible extenderla, exclusivamente, al cónyuge/pareja de hecho, hijos o menores adoptados o en guarda con fines de adopción, que no tengan trabajo remunerado, ni prestación económica alguna (prestación, subsidio o pensión).

Esta extensión se realizará exclusivamente a petición de la persona trabajadora, que deberá solicitarlo a través de los Autoservicios de la Intranet, en el Canal de RR.HH.

*Nota: En el caso de incluir como beneficiario a la pareja de hecho de la persona trabajadora, y a pesar de la total equiparación que en la Empresa se hace entre el mismo y el cónyuge, existe la obligación fiscal en aplicación de la legislación vigente, de imputar en nómina el coste total de la prima que suponga la cobertura para dicho beneficiario por no considerarse un pago exento de tributación.

¿Puedo contratar pólizas adicionales para familiares no dependientes?

Actualmente, existe la posibilidad de que la persona trabajadora contrate directamente con ANTARES pólizas de salud individuales para cónyuges no beneficiarios, con similares condiciones y coberturas que se ofrecen para las propias personas trabajadoras, asumiendo éste el coste de las mismas.

En caso de querer solicitar esta póliza, la persona trabajadora deberá ponerse en contacto directamente con Antares (telf. 915236345). 902360694

2. SEGURO COLECTIVO DE RIESGO (VIDA-ACCIDENTES)

¿Qué contingencias cubre el Seguro Colectivo de Riesgo?

Las tres empresas incluidas en el ámbito funcional del II Convenio de Empresas Vinculadas tienen suscritos Seguros Colectivos de riesgo que cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad absoluta para las personas trabajadoras fijas de cada una de las empresas adheridos a los mismos, así como un Seguro Complementario de accidentes que contempla las mismas contingencias y, además, la Invalidez Parcial por accidentes.

¿Cuál es el capital asegurado?

El capital de riesgo asegurado para la escala doble (única escala disponible para su contratación actualmente) es aproximadamente 4 veces el salario bruto anual. Este capital se duplicará para las contingencias de Incapacidad Permanente Absoluta y Fallecimiento, en caso de que éstas sean derivadas de accidente, ya sea laboral o no. En el caso de Invalidez Parcial por Accidente existen unos baremos que se aplicarán según las pérdidas anatómicas o funcionales.

En caso de que la persona trabajadora sea partícipe del Plan de Pensiones de la empresa a la que corresponda en el marco del II CEV, el capital asegurado a percibir se verá minorado en el importe de los derechos consolidados en el Plan – sin incluir aportaciones voluntarias y sus rendimientos – a la fecha de la contingencia que dé lugar al cobro de la indemnización.

¿Quién paga el Seguro Colectivo de Riesgo?

No supone coste para la persona trabajadora ya que la Empresa soporta el pago de la prima del Seguro Colectivo de Riesgo. No obstante, al tener la consideración de salario en especie desde el punto de vista fiscal, ha de imputarse a la persona trabajadora la prima correspondiente, que se realiza mensualmente a través de la nómina.

Antares emite un certificado anual con información de los beneficiarios y el importe de la prima imputada, disponible para el asegurado en el portal web www.atares.es

¿Qué plazo existe para adherirse al Seguro Colectivo de Riesgo?

El boletín de adhesión deberá formalizarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha de ingreso en la Empresa en el caso de Telefónica España, en el caso de Telefónica Móviles y Soluciones no existe un plazo establecido.

¿Puedo solicitar mi adhesión al Seguro transcurridos 3 meses desde mi incorporación?

No es posible adherirse al seguro de vida y accidentes transcurridos tres meses desde la incorporación a la Compañía salvo que sea de la jurídica Telefónica Móviles o Soluciones.

¿Puedo contratar pólizas adicionales para familiares no dependientes?

Actualmente, existe la posibilidad de contratar con ANTARES pólizas individuales de vida y accidentes para cónyuges y familiares con similares condiciones y coberturas a las que se ofrecen a las propias personas trabajadoras, asumiendo éste el coste de las mismas.

En caso de querer solicitar esta póliza, la persona trabajadora deberá ponerse en contacto directamente con Antares (telf. 915236345).

3. PLAN DE PENSIONES

¿Qué contingencias están cubiertas por el Plan de Pensiones?

Las contingencias cubiertas son la jubilación, anticipación de la prestación de jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad absoluta, gran invalidez y dependencia.

¿Qué cantidades se aportan al Plan de Pensiones?

Nuestros Planes de Pensiones son de Aportación Definida, con aportaciones obligatorias del promotor y de los partícipes. Los porcentajes de aportación obligatoria están definidos en el Convenio de Empresas Vinculadas (artículo 186).

Dado que el seguro de riesgo, en caso de producirse alguna de las contingencias cubiertas, generaría un capital del que han de detraerse – sólo para las personas trabajadoras adscritas al plan de pensiones – el importe equivalente a los derechos consolidados, ¿si se efectúan aportaciones voluntarias al plan de pensiones se disminuye el importe a cobrar, en su caso, del seguro citado?

No. Las aportaciones voluntarias y sus rendimientos, así como las movilizaciones de entrada, no integran el cómputo del importe a deducir en concepto de “derechos consolidados” cuando se perciba la indemnización del seguro colectivo si ocurre alguna de las contingencias cubiertas.

¿Cuál es el régimen fiscal de mis aportaciones al Plan de Pensiones?

Las aportaciones realizadas pueden reducir la parte general de la base imponible del ejercicio. A la base general se le aplica la escala progresiva de tributación, en función del tramo de renta. En caso de que las aportaciones no puedan ser objeto de reducción por insuficiencia de base imponible, las cantidades aportadas no reducidas se podrán reducir en los cinco ejercicios siguientes.

LÍMITES MÁXIMOS DE APORTACIONES DEDUCIBLES:

Como regla general, el artículo 52 de la Ley 35/2006 del IRPF dispone que el límite máximo conjunto para las reducciones previstas en los apartados 1 – planes de pensiones –, 2 – mutualidades de previsión social –, 3 – planes de previsión asegurados –, 4 – planes de previsión social empresarial –, y 5 – seguros privados de dependencia, será la menor de las cantidades siguientes:

- a) El 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio.
- b) 8.000 euros anuales.

4. COBERTURA IPTPH

¿Cuándo puede solicitarse la adhesión al artículo 185 del CEV?

Durante la vigencia del II Convenio de Empresas Vinculadas, aquellas personas trabajadoras de Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Telecomunicaciones de España, que el día 1 de enero de 2019 se encontraran en activo (incluyendo los que se encontraran en situación de I.T.) y que obtengan una resolución firme del I.N.S.S. declarando su situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, podrán acogerse a las medidas contempladas en el citado artículo.

Para ello, puedes dirigirte a la Dirección de Recursos Humanos (D. Relaciones Laborales) o a las Gerencias Territoriales de Recursos Humanos, donde se informará de la documentación a cumplimentar y la información que se debe remitir.

¿De dónde proviene el SEGURO DE SUELDO?

El seguro de sueldo era un fondo que provenía de una aportación que se realizaban los empleados de Telefónica España S.A.U en nómina hasta el 31/12/2015 (un 0,1% del Salario).

En el año 2015 había 80 mill. de Euros en dicho fondo. Dicho fondo lo gestionaba el Comité Intercentros (CI) y se decidió que se contrataban con ese dinero dos pólizas de Antares (Seguro de Sueldo y con lo que sobró el Reembolso Dental).

Todo lo relativo al Seguro de Sueldo está recogido en su propio reglamento.

¿Qué es el SEGURO DE SUELDO?

Es una póliza que da cobertura a las situaciones de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual o la pérdida de gratificaciones por problemas médicos tiene como requisito que el empleado se encuentre en activo. Por lo que los empleados en situación de PSI no tienen derecho a la misma. Dicho seguro solo lo tiene el personal de Telefónica España S.A.U que se encontrara en activo a 31 de diciembre de 2015 ya que la contratación de dicha póliza deriva de una aportación que se hacía en nómina antes del 31/12/2015 (un 0,1% del Salario).

5. AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR

¿A cuánto asciende el importe de dichas ayudas?

Ayuda infantil (de 0 a 3 años): 178,20 €/año

Ayuda escolar:

De 4 a 8 años..... 193,32 €/año

De 9 a 16 años..... 337,08 €/año

De 17 a 18 años..... 520,92 €/año

De 19 a 23 años..... 600,12 €/año

Solicitudes:

Como paso previo, es imprescindible dar de alta como dependiente al beneficiario que queremos incluir en el seguro médico o en la ayuda por hijo

Dependiente: Success Factors > INFORMACIÓN PERSONAL > Dependientes,

Beneficiario: Success Factors > BENEFICIOS GLOBALES

¿Desde cuándo se perciben estas ayudas?

Como norma general, la persona trabajadora percibirá la ayuda desde la fecha en que curse la petición expresa de la misma.

¿Cuándo se deja de percibir estas ayudas?

Estas ayudas dejan de percibirse el día en el que los beneficiarios cumplen 24 años o el día que deje de reunir alguno del resto de los requisitos exigidos (Estar soltero/a, no trabajar, convivencia con la persona trabajadora, etc.).

6. PLAN DE AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE PERSONAS TRABAJADORAS

¿Quién puede solicitar la ayuda de estudios para hijos de personas trabajadoras ?

Las personas trabajadoras en activo a 1 de enero del año en curso de dentro de convenio cuyos hijos, o quienes sin serlo estén acreditadamente a cargo del empleado, que reúnan los requisitos que establezca la Comisión de Fondos Sociales.

Las dotaciones de las Ayudas de Estudio serán las diferentes según el nivel de estudio cursado:

- Estudios Universitarios Grado Superior, Estudios Universitarios Grado Medio, Módulos profesionales de Grado Superior.
- Bachillerato, Módulos profesionales de Grado Medio

Solicitud a través de la Intranet

7. PLAN DE CAMPING, CARAVANAS Y AUTOCARAVANAS

¿Quién puede solicitar la ayuda?

Las personas trabajadoras en activo a 1 de enero del año en curso de dentro de convenio y de fuera de convenio hasta nivel de jefe inclusive, que reúnan los requisitos que establezca la Comisión de Fondos Sociales.

Las aportaciones aplicables en concepto de subvención se distribuirán según el número de noches solicitadas (7, 10 o 14 noches) y la edad o relación de los acompañantes del empleado.

Solicitud a través de la Intranet

8. PLANES DE VACACIONES

¿En qué consisten los planes de vacaciones?

Los Planes de Vacaciones contemplan diferentes programas; Plan verano, Planes de Nieve, Plan de Vacaciones para hijos de empleados (campamentos), Plan de Idiomas en el extranjero para hijos de empleados.

Solicitud a través de la Intranet

9. ANTICIPOS DE 1 A 3 MENSUALIDADES

¿Qué modalidades de anticipo hay?

El personal con más de dos años de antigüedad en la Empresa podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar de ésta un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario

que tenga asignado. No devengan intereses y se deducirán de las mensualidades ordinarias, en veinticuatro cuotas.

Incluye sueldo base + antigüedad + gratificaciones fijas.

Una vez aprobada se abonarán en la nómina del mes siguiente. La primera cuota del préstamo se descontará el mes siguiente al del ingreso en la nómina.

Estos anticipos (o préstamos) están sujetos a la legislación fiscal, de forma que la diferencia entre el interés al que se conceden (interés cero), y el interés legal del dinero en el momento de la concesión, supone retribución en especie por la que habrá de realizarse el correspondiente ingreso a cuenta que tendrá efecto en la primera nómina tras la concesión del anticipo.

Solicitud: [Success Factors](#) > [Archivo de empleado](#) > [Préstamos](#) > [Solicitud préstamos](#)

Se pueden cancelar antes de los 24 meses, realizando transferencia del saldo pendiente. Aunque quede cancelado, no podrán solicitar uno nuevo hasta que transcurran dos años desde la solicitud anterior. (retencionesyanticipos.tde@viewnext.com) indicando matrícula, nombre completo y en asunto "Información para saldar préstamo de 1 a 3 mensualidades"

10. AVALES PARA VIVIENDA

¿Quién otorga el aval?

La Empresa, a través de la Jefatura de Relaciones Sindicales, es la encargada de conceder los avales para adquisición de vivienda habitual en función de las solicitudes que reciba.

¿Quién puede solicitarlo y qué cantidad se avala?

Todas las personas trabajadoras podrán solicitar de cada una de sus empresas vinculadas, un aval de préstamo para adquisición de vivienda su vivienda habitual (primera vivienda) hasta una cuantía máxima de 75.000€.

Todas las personas trabajadoras de cada una de las empresas vinculadas, con antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar un aval para el alquiler de la vivienda habitual (primera vivienda) del trabajador. Su cuantía máxima durante la vigencia de este Convenio Colectivo será de 3.000€.

11. ATAM

¿Qué es ATAM?

Es una Asociación que desde hace más de 35 años, responde de forma global a las necesidades sociales de las personas con discapacidad y sus familias, configurándose como sistema de protección social, complementario al sistema público.

Tiene por fines sociales la prevención y la provisión de apoyos que permitan la integración social de las personas con discapacidad.

¿Qué aportaciones se realizan?

Telefónica aporta a ATAM una cantidad igual al 4 por mil de las retribuciones satisfechas al total de sus trabajadores, Directivos y Consejeros, sin perjuicio de la cuota de los socios.

La cuota de socio para las personas trabajadoras es de un 2 por mil del salario, que se descuenta a través de nómina.

La incorporación a ATAM se produce automáticamente al ingresar en la empresa salvo comunicación de baja expresa de la persona trabajadora a Recursos Humanos. En el caso de que transcurran 2 años desde la no alta o la baja del empleado, no se podrá incorporara a ATAM bajo ninguna circunstancia.

12. OTRAS VENTAJAS

Además de los beneficios mencionados dispones de otras ventajas – descuentos que puedes consultar a través del Club de Compras de la Intranet.

Por otra parte PLÉYADE, compañía del Grupo Telefónica, te ofrece la posibilidad de contratar seguros domiciliando su pago a través de la nómina con la periodicidad que desees (coche, hogar, etc.).